

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Penduduk Indonesia yang tinggal di daerah-daerah yang ada di Indonesia dengan perekonomian yang rendah harus mencari kerja untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Usaha yang dilakukan dengan menjadi tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri, tetapi ada prosedur yang tidak dapat dipenuhi disaat proses perekrutan menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus mempunyai keterampilan kerja untuk dapat menjadi calon TKI. Hal tersebut calon TKI yang belum mempunyai keterampilan baik dari segi pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja diluar negeri. Mereka adalah tergolong dalam tenaga kerja usia muda yang tidak mempunyai keterampilan, hal ini menyebabkan rendahnya produktivitas kerja.

Tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja yang kurang perlu mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Adanya hal tersebut pemerintah Indonesia menyadari pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap tenaga kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan<sup>1</sup>.

Calon TKI atau tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat mengikuti serangkaian pelatihan kerja. Hal tersebut telah diatur

---

<sup>1</sup>Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan : Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 10

dalam Pasal 11 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”<sup>2</sup>.

Proses pelatihan yaitu serangkaian tindakan yang harus dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Proses pelatihan yang dilaksanakan harus sesuai dengan tujuan dan pencapaian organisasi<sup>3</sup>. Pelatihan calon TKI dilakukan di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) yang bekerjasama dengan pemerintah setempat. Proses pelatihan kerja tersebut terdapat instruktur dan calon TKI dalam proses belajar mengajar. Pelatih yang mengajar di BLKLN disebut instruktur.

Seorang pelatih akan memandu jalannya sebuah pelatihan karena pelatih yang bertanggung jawab terhadap kualitas pelatihan. Pelatih tidak hanya menyampaikan pesan namun membantu peserta pelatihan untuk meningkatkan kapasitas diri dengan melalui metode-metode pembelajaran yang diajarkan selama pelatihan<sup>4</sup>.

Menurut Rogers, komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya,

---

<sup>2</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 11, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/.../64764/.../IDN64764.pdf> . Diakses 11 Mei 2018 pk. 10.00 WIB

<sup>3</sup> Hamalik, Oemar, *Op.Cit.* Hal.11

<sup>4</sup> Suseno, Miftahun Ni'mah. 2012. *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Hal.3

yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam<sup>5</sup>. Instruktur dengan calon TKI melakukan komunikasi dalam pelatihan kerja. Komunikasi yang dilakukan oleh instruktur selama pelatihan tidak hanya berfokus materi pelatihan, tetapi menyentuh pengembangan soft skill calon TKI untuk bekal bekerja di luar negeri.

Saat instruktur memberikan materi pelatihan kepada calon TKI terjadi proses komunikasi. Proses komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan)<sup>6</sup>. Proses komunikasi tersebut dimana pihak instruktur bertindak sebagai komunikator yang menyampaikan pesan dan calon TKI sebagai komunikan yang menerima pesan.

Proses komunikasi yang dilakukan dalam pelatihan pasti terdapat hambatan, sehingga proses komunikasi dimaksudkan untuk mengatasi berbagai hambatan<sup>7</sup>. Proses komunikasi yang dilakukan untuk menciptakan komunikasi yang efektif. Ketika komunikasi yang dilakukan efektif dalam penyampaian pesan, terjadi pemahaman dalam komunikasi dan dapat mempererat hubungan dengan calon TKI sehingga komunikasi sangat diperlukan pelatihan kerja di kelas maupun saat praktek di BLK. Hubungan tersebut membuat calon TKI dengan leluasa menyampaikan pendapatnya dengan instruktur saat mengikuti pelatihan kerja.

---

<sup>5</sup> Cangara, H. Hafied. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Hal.22

<sup>6</sup> Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Hal.11

<sup>7</sup> *Ibid*. Hal.43

Keberhasilan instruktur dalam menyampaikan materi sangat tergantung pada kelancaran interaksi komunikasi antara instruktur dengan calon TKI. Ketidaklancaran komunikasi membawa akibat terhadap pesan yang disampaikan instruktur tidak dapat diterima dengan baik oleh calon TKI. Proses komunikasi menjadi perhatian instruktur dalam proses penyampaian pesan. Ketika pelatihan instruktur memikirkan bentuk komunikasi yang efektif agar pesan yang disampaikan dapat tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan pelatihan kerja.

Instruktur dalam memberikan pelatihan kepada instruktur menggunakan komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal dilakukan melalui kata-kata, mereka mengungkapkan perasaan, emosi, pikiran, gagasan atau maksud mereka, menyampaikan fakta, data, dan informasi serta menjelaskannya, saling bertukar perasaan dan pemikiran<sup>8</sup>. Komunikasi nonverbal dikemas dalam bentuk tanpa kata-kata. Komunikasi nonverbal lebih jujur mengungkapkan hal yang diungkapkan karena spontan<sup>9</sup>.

Komunikasi verbal yang dilakukan oleh instruktur selama pelatihan dengan berinteraksi tatap muka secara langsung dengan calon TKI. Karena ketika calon TKI tidak mampu memahami materi pelatihan perlu komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan instruktur. Komunikasi nonverbal yang terjadi ketika instruktur senyum karena hasil nilai calon TKI bagus dan menggunakan intonasi suara yang bervariasi saat berkomunikasi dengan calon TKI.

---

<sup>8</sup> Harjdana, Agus M. 2003. *Komunikasi Interpersonal & Interpersonal*. Yogyakarta : Kanisius. Hal. 22

<sup>9</sup> *Ibid*. Hal. 26

Komunikasi sangat dibutuhkan pada diri seorang instruktur, karena peran instruktur dapat menyampaikan pesan antara *trainer* dan *trainee* yang bertemu secara langsung dalam proses *training*, dan terjadi umpan balik apa yang sedang dibicarakan<sup>10</sup>.

Instruktur saat melatih calon TKI mempunyai metode komunikasi yang baik untuk memberikan penjelasan materi pelatihan kepada calon TKI, sehingga calon TKI dapat memahami penjelasan materi pelatihan para instruktur. Komunikasi dalam pelatihan kerja tidak hanya bertujuan menyampaikan materi pelatihan, tetapi instruktur juga mendidik, memotivasi, informatif dan edukatif. Hal inilah sangat penting instruktur mempunyai metode komunikasi yang berbeda dengan calon TKI tertentu.

Dalam Pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.14/Men/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan bahwa penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yang selanjutnya disebut penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Suseno, Miftahun Ni'mah, *Op.Cit.* Hal.17

<sup>11</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.14/Men/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 ayat 3. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/.../IDN91048%20IDN.pdf>. Diakses 10 Juni 2018 pk.13.00 WIB

Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) Arni Family Semarang yaitu merupakan salah satu bentuk PPTKIS milik PT Arni Family Semarang. PT Arni Family Semarang merupakan perusahaan yang menyalurkan jasa tenaga kerja ke negara Taiwan, Hongkong, Singapura dan Malaysia. PT Arni Family Semarang sebagai penyalur jasa tenaga kerja ke luar negeri juga sebagai tempat pelatihan kerja calon TKI. Selama pelatihan berlangsung instruktur sebagai tenaga pengajar bertanggung jawab untuk mampu berkomunikasi dengan baik dengan calon TKI. Tak dapat dipungkiri jika komunikasi yang terjadi kurang efektif maka akan berdampak pada tujuan pelatihan yakni pesan tidak dapat dipahami. Oleh sebab itu, peran instruktur perlu dikembangkan dalam berkomunikasi dengan calon TKI sehingga dapat menciptakan situasi pelatihan yang kondusif dan adanya komunikasi yang interaktif untuk mencapai tujuan pembelajaran.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang digunakan peneliti adalah bagaimana proses komunikasi antara instruktur dengan calon TKI dalam pelatihan kerja di BLKLN Arni Family Semarang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui proses komunikasi antara instruktur dengan calon TKI dalam pelatihan kerja di BLKLN Arni Family Semarang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berkaitan dengan proses komunikasi antara instruktur dengan calon TKI dalam pelatihan serta dapat menambah wawasan bagi pembacanya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi pengelola BLKLN Arni Family, diharapkan dapat menjadi masukan berupa kajian atau penelitian mengenai tahapan proses komunikasi dalam pelatihan antara instruktur dengan calon TKI.
2. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan menjadi penambahan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang pentingnya proses komunikasi dalam pelatihan antara instruktur dengan calon TKI.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan, bahan referensi dan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang proses komunikasi antara instruktur dengan calon TKI dalam pelatihan.

## 1.5 Lokasi dan Tatakala Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) Arni Family Semarang yang berlokasi di jalan Kertanegara No.20, Langensari, Ungaran Barat, Kabupaten Semarang.

### 1.5.2 Tatakala Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan. Berikut tabel jadwal penelitian.

**Tabel 1.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2018											
		Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	<b>Perencanaan penelitian</b>												
	Pengajuan Judul												
	Penyusunan Proposal												
	Seminar Proposal												
<b>2</b>	<b>Pelaksanaan penelitian</b>												
	Pengumpulan Data												
	Analisis Data												
<b>3</b>	<b>Penyusunan laporan</b>												
	Penulisan Laporan												
	Ujian Skripsi												

Sumber : Data olahan peneliti



## **1.6 Sistematika Penulisan Laporan Akhir**

Untuk memudahkan peneliti membuat laporan akhir secara sistematis, peneliti membagi pembahasan dalam lima BAB dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN, bab ini menjelaskan latar belakang masalah adanya proses komunikasi antara instruktur dengan calon TKI dalam pelatihan kerja. Pada bab ini juga membahas rumusan masalah tentang proses komunikasi antara instruktur dengan calon TKI dalam pelatihan. Kemudian membahas tujuan penelitian dan kegunaan penelitian yang terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Selanjutnya, di bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, bab ini di bagian awal terdapat tabel yang berisi tentang peneliti terdahulu yang membahas tentang proses komunikasi. Landasan teori yang digunakan peneliti adalah proses komunikasi dan dimensi pelatihan.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini peneliti menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan peneliti, sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN, bab ini menguraikan hasil dan pembahasan penelitian proses komunikasi yang diterapkan BLKLN Arni Family Semarang dalam memberikan pelatihan kerja pada calon TKI.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN, bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian serta saran untuk BLKLN Arni Family dan peneliti selanjutnya.

